

# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der GRAMMER Aktiengesellschaft



# **Vergütungssystem für den Vorstand der GRAMMER Aktiengesellschaft**

## **1. Grundsätze des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat hat sich im Jahr 2020 mit dem Vergütungssystem des Vorstands der GRAMMER AG auseinandergesetzt und dieses weiterentwickelt, um eine Konformität mit dem Aktiengesetz (AktG) und dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie eine an der Unternehmensstrategie ausgerichtete und ambitionierte Anreizstruktur sicherzustellen.

Das neue Vergütungssystem verfolgt einen klaren Leistungsansatz, welcher an der Unternehmensstrategie ausgerichtet ambitionierte Ziele setzt. Zudem wird das Vergütungssystem mit der Neugestaltung des Long Term Incentives als Performance Share Plan stärker am Kapitalmarkt orientiert. Gleichzeitig werden im Short Term Incentive ESG-Ziele, also Umweltaspekte, gesellschaftliche Ziele und verantwortungsvolle Unternehmensführung, berücksichtigt, um eine nachhaltige Entwicklung der GRAMMER AG zu incentivieren.

Das Vergütungssystem des Vorstands stellt daher ein wichtiges Steuerungselement dar und ist auf die Erreichung der zentralen Ziele der Unternehmensstrategie ausgerichtet. Durch die Leistungskriterien des Vergütungssystems werden Anreize für ein erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmenswachstum geschaffen und die Vergütung des Vorstands mit der kurzfristigen und langfristigen sowie nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft verbunden.

## **2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personal- und Vermittlungsausschusses ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats zur Billigung vorgelegt. Falls das Vergütungssystem nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens bei der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein geprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vor. Zudem legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Billigung vor.

### **3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder beachtet der Aufsichtsrat, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und folgt somit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK. Die Ziel-Gesamtvergütung wird so bemessen, dass die Wettbewerbsfähigkeit am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte sichergestellt ist, aber die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überstiegen wird.

Um dies zu gewährleisten, überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der GRAMMER AG. Hierzu werden externe wie auch interne Vergleiche herangezogen: Es wird zum einen ein externer Vergleich mit, hinsichtlich Größe, Land und Branche, vergleichbaren Unternehmen durchgeführt. Zudem wird ein interner Vergleich zur Begutachtung der Vergütungsstruktur innerhalb der GRAMMER AG herangezogen. Hierfür wird die Vergütung des Vorstands zu den beiden höchsten Tarifgruppen sowie den außertariflichen Mitarbeitererebenen ins Verhältnis gesetzt und der Status quo sowie die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet.



## 4. Das Vergütungssystem im Überblick

### 4.1 Komponenten des Vergütungssystems

Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems dar.

#### Feste Komponenten

Festvergütung	In 12 gleichen Monatsraten ausbezahlte vertraglich vereinbarte Festvergütung
Nebenleistungen	Marktübliche Nebenleistungen (u.a. Dienstwagen und Versicherungsleistungen)
Versorgungsentgelt	Barbetrag, der vom Vorstand für die private Altersvorsorge genutzt werden kann

#### Variable Komponenten

##### Short Term Incentive (STI)

Plantyp	Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung / Cap	170 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"><li>• Net Income oder EBIT oder EBT (jährliche Auswahl durch den Aufsichtsrat)</li><li>• Free Cash Flow (FCF)</li><li>• Strategische und ESG-Ziele, z.B. Compliance, Umweltschutz, wirtschaftliche Stabilität &amp; Wachstum</li></ul>
Auszahlung	Nach Abschluss des Geschäftsjahres in bar

##### Long Term Incentive (LTI)

Plantyp	Performance Share Plan
Begrenzung / Cap	200 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen SDAX</li><li>• ROCE</li></ul>
Performance-Periode	Vier Jahre
Auszahlung	Nach vierjähriger Performance-Periode in bar

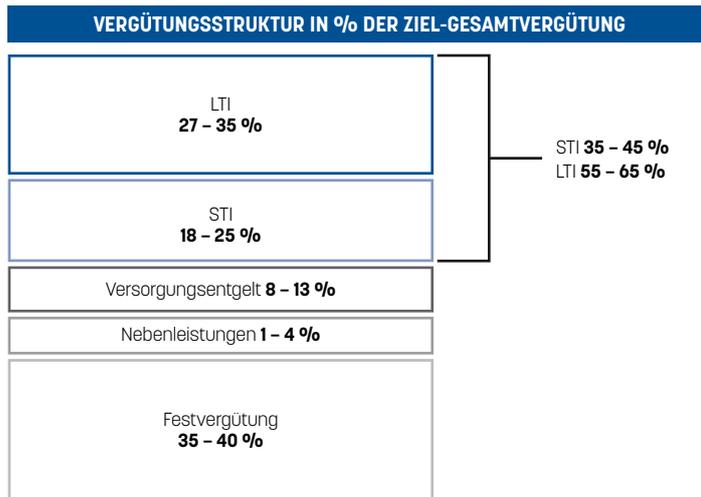
#### Weitere vertragliche Regelungen

Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>• EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden</li><li>• EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder</li></ul>
Malus / Clawback	Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen
Abfindungscap	Abfindungszahlungen dürfen den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten

## 4.2 Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht sowohl aus festen als auch aus variablen Komponenten. Dabei ist ein hoher Anteil der Vergütung leistungsbezogen und unterstreicht eine klare Leistungsorientierung in der Vergütungsstruktur. Die variablen Vergütungsbestandteile setzen sich aus einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI) zusammen. Das Verhältnis von Short Term zu Long Term Incentive beträgt circa 35 - 45 % zu 55 - 65 %, somit überwiegen in der variablen Vergütung stets langfristige Leistungskriterien.

Die Festvergütung beträgt circa 35 - 40 % der Ziel-Gesamtvergütung, die Nebenleistungen circa 1 - 4 % und das Versorgungsentgelt circa 8 - 13 %. Der Zielbetrag des STI trägt einen Anteil von circa 18 - 25 % zur Zielgesamtvergütung bei, der LTI einen Anteil von circa 27 - 35 %.



## 4.3 Maximale Gesamtvergütung

Eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch zweierlei Begrenzungen sichergestellt: Zum einen ist für die variablen Bestandteile jeweils eine Höchstgrenze von 170 % im STI bzw. 200 % im LTI des jeweiligen Zielbetrags festgelegt.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung definiert, welche den Gesamtbetrag der Auszahlungen der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung, beschränkt. Die Maximalvergütung beläuft sich auf EUR 2.700.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 1.800.000 für die weiteren Vorstandsmitglieder.

## 5. Vergütungskomponenten im Detail

### 5.1 Feste Komponenten

#### 5.1.1 Festvergütung

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung etwaiger gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt.

#### 5.1.2 Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten marktübliche Nebenleistungen (z. B. die Bereitstellung eines Dienstwagens auch für die private Nutzung sowie marktübliche Versicherungsleistungen).

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig eine Zahlung zum Amtsantritt zu gewähren. Dadurch können einem neuen Vorstandsmitglied Verluste von bereits gewährter Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers kompensiert werden, die durch den Wechsel zu GRAMMER entstehen. Damit stellt der Aufsichtsrat sicher, sich die notwendige Flexibilität bei der Findung der bestmöglichen Kandidaten zu erhalten.

### 5.1.3 Betriebliche Altersversorgung

Der Vorstand der GRAMMER AG erhält ein Versorgungsentgelt. Dieser Betrag kann vom Vorstand für die private Altersvorsorge genutzt werden. Eine unternehmensfinanzierte betriebliche Altersversorgung besteht nicht.

## 5.2 Variable Komponenten

### 5.2.1 Short Term Incentive (STI)

#### 5.2.1.1 Grundzüge des STI

Der Short Term Incentive ist als Zielbonussystem ausgestaltet und umfasst finanzielle sowie strategische und ESG-Ziele. Die finanziellen Leistungskriterien leiten sich direkt aus der Unternehmensstrategie ab und berücksichtigen dadurch die Profitabilität sowie Liquidität des Unternehmens. Zudem soll durch die strategischen und ESG-Ziele die Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung sichergestellt werden.

Für die finanziellen Leistungskriterien wählt der Aufsichtsrat jährlich aus, ob Net Income oder Earnings before Interest and Taxes (EBIT) oder Earnings before Taxes (EBT) für dieses Jahr maßgeblich ist. Neben der gewählten Ertragsgröße wird immer der Free Cash Flow (FCF) als weiteres finanzielles Leistungskriterium genutzt. Die finanziellen Leistungskriterien werden dabei jeweils als prozentualer Anteil am Umsatz bemessen.

Der Aufsichtsrat legt die Gewichtung der Leistungskriterien des Short Term Incentives jährlich fest - mit der Vorgabe, dass die finanziellen Leistungskriterien in Summe 80 % und jedes einzelne Leistungskriterium mindestens 20 % betragen muss. Die Gewichtung der Komponente für strategische und ESG-Ziele beträgt immer 20 %.

Für alle Leistungskriterien kann eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % erreicht werden. Die finale Auszahlung ist jedoch bei 170 % des STI-Zielbetrags begrenzt. Der Aufsichtsrat legt die für die Zielerreichung relevanten Ziel- und Grenzwerte jährlich fest.

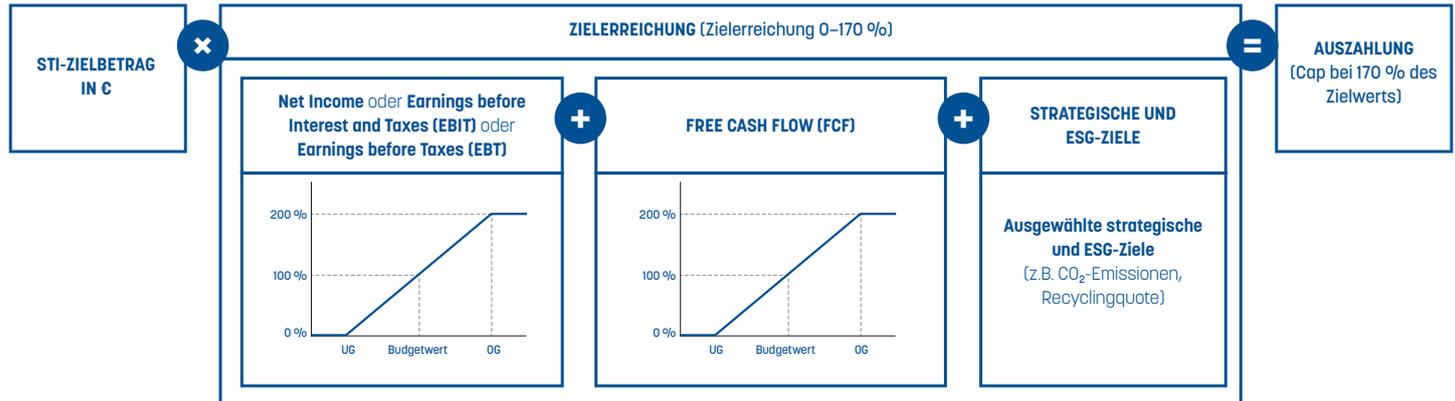
Grundlage für Auszahlungen aus dem STI ist der in den Dienstverträgen festgelegte STI-Zielbetrag, welcher mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen sowie strategischen und ESG Leistungskriterien multipliziert wird. Die Auszahlung aus dem STI erfolgt in bar und ist auf 170 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

Bei der Feststellung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, wesentliche außerordentliche Effekte oder Entwicklungen zu berücksichtigen. Solche Effekte oder Entwicklungen können z. B. Änderungen in der Rechnungslegung, Änderungen des Konsolidierungskreises, der Eintritt wesentlicher Sondereffekte und/oder außerordentliche Entwicklungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 3 2. Halbsatz AktG sein.

### 5.2.1.2 Finanzielle Leistungskriterien des STI

Die finanziellen Leistungskriterien des STI bilden die Profitabilität sowie die Liquidität der GRAMMER AG ab.

## SHORT TERM INCENTIVE



Zur Berücksichtigung der Profitabilität wählt der Aufsichtsrat jährlich aus, ob Net Income oder Earnings before Interest and Taxes (EBIT) oder Earnings before Taxes (EBT) für dieses Jahr maßgeblich ist. Neben der gewählten Ertragsgröße wird immer der Free Cash Flow (FCF) als weiteres finanzielles Leistungskriterium genutzt. Durch die Nutzung dieser Kernsteuerungsgrößen wird die Unternehmensstrategie der GRAMMER AG effektiv unterstützt.

Für das Net Income, Earnings before Interest and Taxes (EBIT), Earnings before Taxes (EBT) sowie Free Cash Flow sind die vom Aufsichtsrat gebilligten, in der jährlichen Finanzberichterstattung ausgewiesenen Werte auf Basis der Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung relevant. Diese Werte werden jeweils durch den Konzernumsatz laut Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung dividiert.

Für die finanziellen Leistungskriterien leitet sich die jährliche Zielsetzung aus dem Budget ab. Zudem legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr eine untere und obere Grenze fest, auf Basis derer die Zielerreichung der Leistungskriterien ermittelt wird. Eine Zielerreichung von 100 % gilt, wenn der jeweilige Budgetwert erreicht wird. Die maximale Zielerreichung von 200 % wird erreicht, wenn das jeweilige finanzielle Leistungskriterium an oder über der Obergrenze (OG) liegt. Sofern das jeweilige finanzielle Leistungskriterium an oder unter dem Schwellenwert (UG) liegt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen der Untergrenze und dem Budgetwert sowie der Obergrenze wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation errechnet.

Die für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Grenzwerte, die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen sowie mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen werden für jedes finanzielle Leistungskriterium nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

### 5.2.1.3 Strategische und ESG Leistungskriterien des STI

Die strategischen und ESG-Ziele werden jährlich vom Aufsichtsrat aus einem Kriterienkatalog gewählt, welcher sich aus der Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitsberichterstattung ableitet.

Der Kriterienkatalog für die strategischen und ESG-Ziele umfasst unter anderem wirtschaftliche Stabilität & Wachstum, Compliance, verantwortungsvolle Beschaffung, gesellschaftliches Engagement, Umweltschutz, Produkt- und Prozessverantwortung, Mitarbeiter und Technologie sowie Technik. Aus diesen Kriterien werden konkrete Ziele definiert, z. B. die Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen zum Umweltschutz. Die Anzahl und Gewichtung der einzelnen Ziele wird jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt.

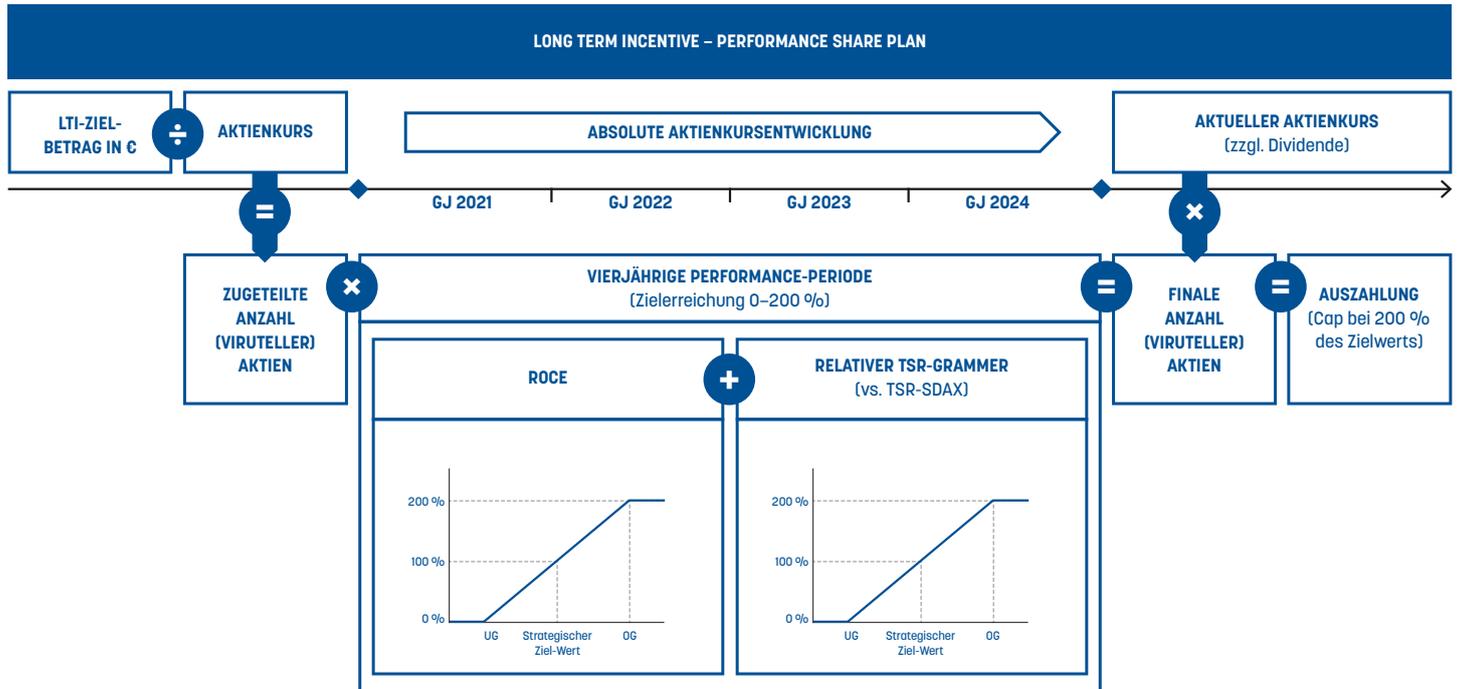
Analog zu den finanziellen Leistungskriterien wird neben einem Zielwert jeweils eine untere und obere Grenze sowie eine Zielerreichungskurve festgelegt, auf Basis derer die Zielerreichung der Leistungskriterien ermittelt wird. Eine Zielerreichung von 100 % wird erreicht, wenn der jeweilige Zielwert erreicht wird. Die maximale Zielerreichung von 200 % wird erreicht, wenn das jeweilige finanzielle Leistungskriterium an oder über der Obergrenze (OG) liegt. Sofern das jeweilige finanzielle Leistungskriterium an oder unter dem Schwellenwert (UG) liegt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen der Untergrenze und dem Budgetwert sowie der Obergrenze wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation errechnet. Alternativ kann für einzelne Ziele die Beurteilung im Ermessen des Aufsichtsrats erfolgen.

Die für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Grenzwerte sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen sowie mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen werden für jedes strategische und ESG Leistungskriterium nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

## 5.2.2 Long Term Incentive (LTI)

### 5.2.2.1 Grundzüge des LTI

Der Long Term Incentive ist als Performance Share Plan ausgestaltet, welcher neben der Aktienkursentwicklung den Return on Capital Employed (ROCE) sowie den relativen Total Shareholder Return (TSR) berücksichtigt.



Der LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf die langfristige Entwicklung der GRAMMER AG ausgerichtet und incentiviert durch die Aktienkursorientierung die kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts. Durch die zusätzliche Berücksichtigung der Aktienperformance im Vergleich zum SDAX werden die Interessen von Vorstand und Aktionären weiter angeglichen und die Wettbewerbsfähigkeit der GRAMMER AG im Kapitalmarkt angestrebt.

Im Performance Share Plan wird zu Beginn der Performance-Periode eine Anzahl virtueller Aktien bedingt zugeteilt. Die Bestimmung der Anzahl virtueller Aktien ergibt sich, indem der LTI-Zielbetrag durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der GRAMMER AG der letzten 60 Börsenhandelstage (Anfangsreferenzkurs) dividiert wird.

Nach der vierjährigen Performance-Periode wird diese Anzahl virtueller Aktien mit der Zielerreichung multipliziert, um die finale Anzahl virtueller Aktien zu ermitteln. Die Zielerreichung wird durch zwei additiv verknüpfte Leistungskriterien bestimmt: Return on Capital Employed (ROCE) sowie den relativen Total Shareholder Return (TSR). Der Aufsichtsrat setzt die Gewichtung der Ziele des Long Term Incentives jährlich fest. Für beide Leistungskriterien kann eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % erreicht werden.

Die am Ende der Performance-Periode erreichte finale Anzahl virtueller Aktien wird mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie der GRAMMER AG während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Performance-Periode zuzüglich während der Performance-Periode für eine Aktie der GRAMMER AG gezahlten Dividenden multipliziert. Der resultierende Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des LTI-Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in bar.

Bei der Feststellung der Auszahlung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, wesentliche außerordentliche Effekte oder Entwicklungen zu berücksichtigen. Außerordentliche Effekte oder Entwicklungen sind seltene Sonder-situationen, die in den Leistungskriterien nicht hinreichend erfasst sind. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außerordentliche Entwicklungen.

#### 5.2.2.2 Leistungskriterium ROCE

Der ROCE bezeichnet das für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesene operative Earnings before interest and taxes (EBIT) im Verhältnis zu den durchschnittlichen Operating Assets im selben Geschäftsjahr, berechnet in Prozent. Der ROCE incentiviert die langfristige Profitabilität und Effizienz des wirtschaftlichen Handelns der GRAMMER AG.

Der ROCE wird als Durchschnitt über die Performance-Periode gemessen. Zu diesem Zweck wird der ROCE jedes Geschäftsjahres während einer Performance Periode addiert und diese Summe anschließend durch vier geteilt. Maßgeblich sind die Werte des gebilligten und geprüften Konzernabschlusses der GRAMMER AG. Bei der Ermittlung können außerordentliche Entwicklungen (z.B. aufgrund von Veräußerungen oder Akquisitionen) durch den Aufsichtsrat berücksichtigt werden.

Für den ROCE leitet sich die Zielsetzung für jede LTI-Tranche aus der Langfristplanung ab. Zudem legt der Aufsichtsrat für jede Tranche eine untere und obere Grenze fest, auf Basis derer die Zielerreichung des ROCE ermittelt wird. Eine Zielerreichung von 100 % wird erreicht, wenn der jeweilige strategische Zielwert erreicht wird. Die maximale Zielerreichung von 200 % wird erreicht, wenn der ROCE an oder über der Obergrenze (OG) liegt. Sofern der ROCE am oder unter dem Schwellenwert (UG) liegt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen der Untergrenze und dem strategischen Zielwert sowie der Obergrenze wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation errechnet.

### 5.2.2.3 Leistungskriterium relativer TSR

Der relative Total Shareholder Return (TSR) betrachtet die Aktienentwicklung sowie (fiktiv) reinvestierte Dividenden der GRAMMER AG im Vergleich mit dem SDAX und setzt damit einen besonderen Fokus auf die Entwicklung des Unternehmenswertes sowie die Kapitalmarktorientierung des Unternehmens. Hierdurch wird insbesondere die Angleichung der Vorstands- und Aktionärsinteressen gestärkt.

Der TSR der GRAMMER AG wird definiert als der Quotient aus dem Endreferenzkurs inklusive Dividenden und dem Anfangsreferenzkurs. Der Endreferenzkurs entspricht dem arithmetischen Mittel Schlusskurse der Aktie der GRAMMER AG über die letzten 60 Börsenhandelstage der Performance Periode, gerundet auf zwei Dezimalstellen. Der relative TSR wird durch Subtraktion des TSR des SDAX von dem TSR der GRAMMER AG in Prozentpunkten ermittelt.

Der Aufsichtsrat definiert für jede Tranche den strategischen Zielwert sowie eine untere und obere Grenze für den relativen TSR. Eine Zielerreichung von 100 % wird erreicht, wenn der jeweilige strategische Zielwert erreicht wird. Die maximale Zielerreichung von 200 % wird erreicht, wenn der relative TSR an oder über der Obergrenze (OG) liegt. Sofern der relative TSR am oder unter dem Schwellenwert (UG) liegt, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zwischen der Untergrenze und dem strategischen Zielwert sowie der Obergrenze wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation errechnet.

Die für die jeweilige Tranche vom Aufsichtsrat festgelegten Ziel- und Grenzwerte für ROCE und relativer TSR sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse und die resultierenden Zielerreichungen werden nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

## 5.3 Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat kann in bestimmten Fällen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückfordern (Clawback).

Bei einem erheblichen Pflicht- oder Compliance-Verstoß eines Vorstandsmitglieds, kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI bzw. LTI) nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig reduzieren (Malus). Wurden variable Vergütungsbestandteile bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat in diesen Fällen auch ausgezahlte Beträge der variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback). Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern.

Eine mögliche Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt von der Klausel unberührt.

## 6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### 6.1 Vertragslaufzeit und Kündigungsmöglichkeiten

Die Vorstandsdiensverträge werden für die jeweilige Dauer der Bestellung abgeschlossen. Diese beträgt in der Regel drei Jahre. Eine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung ist nicht vorgesehen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) durch beide Seiten wird hiervon nicht berührt.

### 6.2 Regelungen im Falle eines unterjährigen Eintritts

Tritt ein Vorstandsmitglied im laufenden Geschäftsjahr in die Dienste der GRAMMER AG ein oder aus, so wird die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres (inklusive STI und LTI) entsprechend pro rata temporis gekürzt.

## **6.3 Regelungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses**

### **6.3.1 Abfindung**

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen Zahlungen an Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten, sie dürfen zudem nicht höher sein als die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages. Die Jahresgesamtvergütung im vorgenannten Sinne umfasst die Festvergütung, den STI den LTI sowie das Versorgungsentgelt. Wird der Dienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

### **6.3.2 Arbeitsunfähigkeit und Tod**

Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall erhalten Vorstandsmitglieder für weitere neun Monate eine feste Vergütung. Stehen dem Vorstandsmitglied krankheitsbedingte Leistungen Dritter zu (z. B. Krankengeld), vermindern sich die Ansprüche in diesem Umfang. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit als sechs Monate wird der Zielbetrag des STI und LTI pro rata temporis gekürzt.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen (Ehegatte und unterhaltsberechtigten Kinder) als Gesamtgläubiger die feste Vergütung für den Sterbemonat (zeitanteilig) und die Dauer von sechs Monaten weiter, beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats.

### **6.3.3 Variable Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses**

Grundsätzlich werden bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Leistungskriterien und nach den zuvor beschriebenen Fälligkeitszeitpunkten ausbezahlt. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht.

Sämtliche Ansprüche aus offenen LTI-Tranchen verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf der Performance-Periode durch die Gesellschaft außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Gesellschaft niederlegt. Abweichend davon werden alle offenen LTI-Tranchen unverzüglich mit den Zielwerten (100 % Zielerreichung) abgerechnet und an das Vorstandsmitglied bzw. dessen Erben ausbezahlt, wenn das Dienstverhältnis aufgrund Invalidität oder Tod des Vorstandsmitglieds endet.

## 6.4 Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Der Vorstand verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft sowie seine Erfahrungen und Kenntnisse der Gesellschaft und den mit ihr verbundenen Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

Auf Wunsch des Aufsichtsrats oder des Vorstands ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, ohne gesonderte Vergütung Ämter in Gesellschaften des Konzerns sowie Ämter in Verbänden, in denen die Gesellschaft Mitglied ist, zu übernehmen. Sollte das Vorstandsmitglied für ein solches Amt eine Vergütung erhalten, wird diese Vergütung auf die Vergütung angerechnet. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, auf Wunsch des Aufsichtsrats oder Vorstands, jedoch spätestens bei Beendigung des Dienstverhältnisses – bzw. im Falle der vorzeitigen Freistellung zum Zeitpunkt der Freistellung – alle Mandate niederzulegen, die es aufgrund der Tätigkeit oder im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit übernommen hat.

Jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit des Vorstandsmitglieds bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Hiervon ausgenommen sind unentgeltliche Nebentätigkeiten im privaten Bereich, die nicht die Interessen der Gesellschaft berühren.

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten außerhalb des Konzerns sowie Berufungen in Wirtschafts- oder Wissenschaftsgremien bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Anrechnung etwaiger Vergütungen für externe Mandate.

## 7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der GRAMMER AG notwendig ist. Ungünstige Marktentwicklungen werden explizit nicht unter besondere und außergewöhnliche Umstände gefasst. Vielmehr handelt es sich hierbei um Fälle, wie zum Beispiel eine schwere Unternehmens- oder Wirtschaftskrise, in der eine adäquate Anreizwirkung durch das vorliegende Vergütungssystem nicht mehr länger sichergestellt werden kann und somit eine vorübergehende Abweichung erforderlich wird. Diese besonderen und außergewöhnlichen Umstände sind durch Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen.

Wurde ein außergewöhnlicher Umstand durch einen Aufsichtsratsbeschluss festgestellt, kann der Aufsichtsrat von den folgenden Komponenten des Vergütungssystems vorübergehend abzuweichen: relative Anteile der Vergütungsbestandteile, Leistungskriterien des STI und LTI, Performance-Perioden und jeweilige Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen, Nebenleistungen bei einer zeitweiligen Erfordernis für außergewöhnliche Nebenleistungen. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wiederherzustellen.

In jedem Fall wird bei einer vorübergehenden Abweichung von dem Vergütungssystem die Notwendigkeit hierzu sowie das Vorgehen im Vergütungsbericht erläutert und die hiervon betroffenen Vergütungskomponenten benannt.

**GRAMMER AG**

Grammer-Allee 2

92289 Ursensollen

Telefon 0 96 21 66 0

[www.grammer.com](http://www.grammer.com)